

Mut .. tut gut

Einige Gedanken aus dem Buch von Andy Stanley: Next Generation Leader. Was man wissen muß, wenn man die Zukunft gestalten will. Brunnen Edition ACF. Ich bin begeistert von dem, was er in diesem Buch entfaltet, aber vor allem von einem Thema: Mut.

Eine Charaktereigenschaft von guten Leitern ist Mut. Andy Stanley führt das im II. Teil seines Buches aus. Unter der Überschrift „Als erster handeln“ wird schnell deutlich, was er damit meint:

„Bereits als Kinder sind wir diesem Prinzip begegnet. Erinnern Sie sich, wie Sie mit Freunden herumlungerten und einander anstachelten, irgend etwas anzustellen? Dann plötzlich ging einer als Erster los und alle anderen hinterher. Derjenige, der als Erster losgeht, wird in der Regel als der Anführer betrachtet.“ Dem, der die Initiative ergreift, folgen viele, einfach weil er zuerst reagiert hat. Interessant, gell?

Leider sind nicht alle Gremienmitglieder und verantwortlichen Mitarbeiter in der Gemeinde automatisch kühn, mutig und risikofreudig und die ersten, die losgehen.

Ja, in manchen Gremien geht es – so hat man als Zaungast den Eindruck – eher darum, die Legislaturperiode (noch) gut rumzubringen und den Status Quo zu

Angst bewahren. Neues hat hier keinen Platz, sondern Angst ist die vorherrschende Befindlichkeit: Angst, Menschen durch Entscheidungen zu verprellen, weil man gegen ihren Wunsch entschieden hat;

- Angst davor, die falschen Entscheidungen zu treffen;
- Angst, daß andere uns – hier müssen wir uns selbst gegenüber ehrlich sein – unseren Posten und unsere Kompetenzen hinterfragen.

Uneingestandene und unbezwungene Angst jedoch läßt uns gute Gelegenheiten verpassen.

Aber wir wollen als Leiter doch gerade mutig sein! Wie paßt das mit Angst noch zusammen?

Hier kommt eine der Kernthesen seines Buches zum Tragen: „Mut ist nicht das Fehlen von Angst. Mut setzt Angst voraus. Aber Mut ist die Bereitschaft, der Angst in die Augen zu schauen und mit ihr vorwärts zugehen.“

Darum hat Gott in der Bibel auch nie nach angstfreien Menschen gesucht. Sondern wir lesen von Mose vor dem Pharao, von Josua, von Jeremia in seiner Jugend – sie alle hatten Angst. Aber Gott ließ sie in ihrer Angst nicht allein.

Leidenschaftliche Leiter suchen die Veränderung. Sie wollen in ihren Gremien und Gruppen neue Ziele fassen und bestehenden Strukturen neuen Wind verordnen.

Die wenigsten Leiterpersönlichkeiten bereuen daher im Rückblick ihre Risikobereitschaft. Mut hat sich ausgezahlt. Solche Menschen wünschen sich im Rückblick eher mehr Risiko als weniger.

Hierbei ist m. E. die Gemeinde- und Mitarbeiterkultur

entscheidend wichtig. Ihr als Leiter könnt in und mit Euren Mitarbeiterkreisen eine Gemeindegkultur aufbauen, wo Fehlermachen erlaubt ist: Die Mitarbeiter, mit denen Ihr es zu tun habt, werden Fehler machen, Fristen versäumen, ihre To-Do's nicht abgearbeitet haben. Das sind typische Fehler und Hänger in der Teamarbeit.

Wo es keinen Platz gibt, daß Mitarbeiter Fehler machen können, tritt eins von beiden ein:

Vertuschung: Wo keine Fehler gemacht werden dürfen, werden auch keine gemacht oder gar zugegeben. Irgendwann hat sich ein Mobile von Mitwissern und Mitschweigern (Gruppendruck, gegenseitige Abhängigkeit, Loyalität, Verwandtschaft, ...) eingerichtet, das Fehler großzügig „übersieht“, aber letztlich nicht mehr offen arbeiten kann.

Kritik zu äußern wird je länger um so schwieriger.

MUT

Leugnung: Der blinde Fleck des Leiters umfaßt auch diesen Punkt. Wer sich selbst nicht eingesteht, daß er Fehler macht, wird andere Menschen nur schlecht – ich sage nicht: gar nicht – leiten können. Aber der Tag wird kommen, wenn die Schützlinge die Fehler erkennen, den blinden Fleck ihres Leiters erkennen und sich enttäuscht oder angewidert abwenden.

Wir brauchen eine Gemeindegkultur, in der Menschen (incl. Leiter) Fehler machen müssen dürfen.

Führungspersönlichkeiten hingegen sind bereit, die Realität zu sehen und Dinge beim Namen zu nennen. Sie wagen es, die zwei Fragen zu stellen:

- Was geschieht hier?
 - Und: Was geschieht hier wirklich?
- Führungspersönlichkeiten machen es sich daher zur Gewohnheit, Halbwahrheiten und Falschinformationen aufzuspüren und weigern sich, diejenigen zu belohnen, die sie liefern. Das schafft Transparenz. Niemand kann aufgrund von Phantasien und Phantomen eine gesunde Gemeinde- oder Jugendarbeit aufbauen. Wir brauchen den Blick auf die realistischen Zahlen und Fakten.

Weil ich das anfangs zitierte Buch so dermaßen gut finde, hänge ich hier auch noch die von Andy Stanley formulierten Reflexionsfragen an:

1. Wovor haben Sie als Führungskraft am meisten Angst?
2. Wie und wann äußert sich das?
3. Definieren Sie Versagen eher durch erfolglose Unternehmungen oder durch verpaßte Chancen?
4. Was läßt Sie am Rand des Geschehens stehen und verpaßten Gelegenheiten hinterhersehen?
5. Haben Sie einen Traum, den Sie nicht verfolgt haben, weil Sie Angst hatten zu versagen?

IN diesem Sinne: Viel Mut!

Andreas Niepagen